



**RECONOCIMIENTO PACTO MUNDIAL
PERÚ: ÉTICA Y LIDERAZGO
EMPRESARIAL 2012**



INFORME DE ÉTICA Y LIDERAZGO EMPRESARIAL

2011

HAUG S.A.

Introducción:

A lo largo del 2011, nuestra empresa ha continuado implementando distintas actividades programas de Responsabilidad Social Empresarial, dentro de los cuales se salvaguarda la integridad del trabajador, sus derechos humanos, y nuestra responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente.

A continuación detallaremos como hemos venido trabajando y aplicando los principios impartidos por el Pacto Mundial.

Principio 1: Apoyar y Respetar la Protección de los Derechos Humanos proclamados Internacionalmente.

- En HAUG S.A. nos preocupamos por la integridad y seguridad de nuestro personal. Por tal motivo, promovemos el cumplimiento de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y el de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Nuestro personal está adecuadamente informado a través de nuestros procesos de Inducción y de Capacitación, en temas de prevención de incidentes, evaluación de riesgos, primeros auxilios y evacuación. Además se está sensibilizado en nuestro Sistema de Gestión de las normas ISO 14001 y OHSAS 18001 a toda la organización y sus integrantes para seguir el cumplimiento de los estándares internacionales. Este año personal administrativo de Haug participó de Talleres de No Conformidades y Proyectos de Mejora del ISO 14001 y OHSAS 18001 para seguir mejorando en la implementación de estas.

Cabe destacar que el compromiso que tiene Haug con la mejora continua y la responsabilidad social y empresarial ha hecho que se capacite en el rol que debe cumplir una Organización Socialmente Responsable en relación al Medio Ambiente, Público Interno, Comunidades y diversos stakeholders en la Cámara de Comercio Americana del Perú.

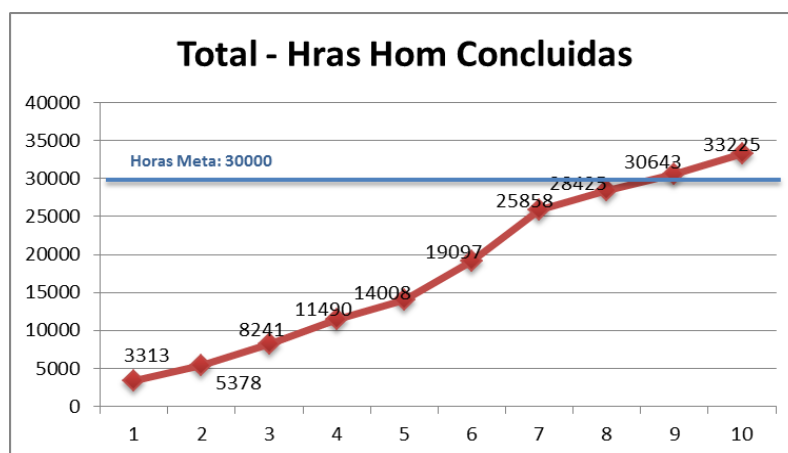
- Sobre la base del Plan Anual de Capacitación se realizó la 6° Escuela de Soldadura en nuestra Planta Callao con la empresa Soldexa, donde se capacitó a 25 colaboradores, la mayoría Oficiales Soldadores dando lugar a un total de 132 horas Hombre de Capacitación. De igual manera en abril del 2011 se dio apertura a la 3° Escuela de Calderería en convenio con SENATI que apuntó a capacitar y certificar habilidades de Trazado y Calderería en personal oficial de Calderería y Armado de Planta Callao, obteniendo un total de 14 alumnos certificados y 3120 horas de capacitación.

En total hubo 40 colaboradores de Haug Perú capacitados en las Escuelas Técnicas de Soldadura y Calderería en el 2011. A comparación del año 2010, esta vez se dio un especial énfasis en el desarrollo de escuelas en nuestro país, ya que queríamos ratificar nuestro compromiso con el Perú de formar y desarrollar a nuestra gente. Se tiene programado para el 2012 aumentar el número de nuestros colaboradores en estas escuelas con la finalidad de seguir contribuyendo a su desarrollo.

ESCUELA DE TÉCNICA	2008		2009		2010		2011	
	SOLD	CALD	SOLD	CALD	SOLD	CALD	SOLD	CALD
CALLAO	15	15	13				25	13
LURÍN			9					2
REPÚBLICA DOMINICANA			18	31	47			

Cuadro 3. Personas en Escuelas Técnicas

- Es importante resaltar que en el 2011 se llegó a completar un total de 35,225 horas hombre de Capacitación de Personal Empleado y Obrero. Lo cual incremento su nivel profesional y sus condiciones laborales, que a su vez mejora su calidad de vida.



Cuadro 1. Horas Hombre de Capacitación Concluidas en el periodo

- Gracias a nuestras políticas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y a las capacitaciones en Seguridad estipuladas en el Plan Anual de Capacitación, las estadísticas de incidentes han mejorado notoriamente a comparación del año anterior y estamos convencidos que seguirán mejorando.

A la fecha no presentamos ningún incidente que incluya fatalidad. Adicional se observa un aumento directamente proporcional entre la fuerza laboral, horas trabajadas y el número de días perdidos, lo cual muestra la tendencia positiva en la gestión de incidentes al mantener una proporción racional entre estas variables.

Año	Cantidad de trabajadores	H-H trabajadas	Número de Accidentes	Días Perdidos	Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad
2007	653	1 433 612	6	15	0.84	2.09
2008	720	1 504 179	4	7	0.53	0.93
2009	798	2 783 291	1	7	0.07	0.50
2010	989	3 369 054	6	10	0.36	0.59
2011	2685	5 108 845	2	30	0.07	1.17

Cuadro 2. Estadísticas Haug 2007 – 2011 - OSHA

- Además, se promovió un proceso de Certificación para personal empleado y obrero en las menciones de: CWI – AWS, Tintes Penetrantes, Ultrasonido, Inspección Visual, Supervisores de Izaje, Rigger, Operadores Montacargas, Operadores Hiab, Man Lift., Puente Grúa, Grúa Hidráulicas.
- Con la finalidad de ofrecer oportunidades laborales a los más jóvenes, se prosiguió con el Plan Integral de HAUG Pasantías, teniendo al cierre del 2011 un total de 25 Practicantes Profesionales de diferentes especialidades. Se mantuvo el margen promedio de pasantes en comparación al 2010, a pesar que muchos de estos fueron promovidos según la política de desarrollo profesional de Haug, orientado al aprendizaje y progreso de los jóvenes con alto potencial. Los pasantes que ingresan a Haug suelen ser formados durante un año de manera que en un futuro puedan cubrir el perfil del puesto que se requiera.

PRACTICANTES	2008	2009	2010	2011
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS	0	0	5	1
ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL	0	0	0	1
ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	0	0	0	1
INGENIERÍA AMBIENTAL	1	1	1	1
INGENIERÍA DE SISTEMAS	0	0	0	1
INGENIERÍA INDUSTRIAL	0	0	0	3
INGENIERÍA MECÁNICA	3	3	9	10
INGENIERÍA MECÁNICA Y ELECTRÓNICA	0	0	0	5
INGENIERÍA METALÚRGICA	1	1	4	1
TÉCNICO EN INGENIERÍA MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	0	0	0	1
INGENIERÍA CIVIL	0	3	0	0
DIBUJO TÉCNICO Y MECÁNICO	0	0	4	0
OTROS	1	1	4	0
TOTAL	6	9	27	25

Cuadro 3. Pasantes Haug a diciembre del 2011 – Fuerza Laboral

- De igual manera, Haug en Convenio con el SENATI y bajo los lineamientos de su Responsabilidad Social Empresarial consiguió en el 2011 poder patrocinar en una carrera técnica-profesional a 12 jóvenes, permitiéndoles aspirar a mejores oportunidades laborales.

N°	CARRERA	INICIO DE PATROCINIO
1	SOLDADOR UNIVERSAL (DUAL)	07/02/2011
2	DIBUJANTE TÉCNICO MECÁNICO (DUAL)	07/02/2011
3	SOLDADOR UNIVERSAL (DUAL)	07/02/2011
4	MECANICA DE CONSTRUCCIONES METALICAS	07/05/2011
5	MECANICA AUTOMOTRIZ	18/08/2011
6	ADMINISTRACION INDUSTRIAL	18/08/2011
7	ADMINISTRACION INDUSTRIAL	18/08/2011
8	ADMINISTRACION INDUSTRIAL	19/07/2011
9	SOLDADOR UNIVERSAL (DUAL)	18/07/2011
10	DIBUJANTE TÉCNICO MECÁNICO (DUAL)	07/03/2011
11	ADMINISTRACION INDUSTRIAL	07/03/2011
12	MECANICA DE PRODUCCIÓN	18/08/2011

Cuadro 4. Carreras Técnicas patrocinadas por HAUG en el 2011

Principio 2: Asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.

Los trabajadores de HAUG SA, se encuentran en planilla. La empresa está comprometida en el pago de todos los beneficios de los trabajadores, así como el pago de horas extras, haciendo de esta manera, a HAUG S.A, una empresa socialmente responsable para con sus trabajadores, y no abusando de sus derechos ni de su integridad. Cuenta con el Reglamento Interno de Trabajo de Empleados y Obreros, aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en diciembre del año 2008.

Cabe resaltar, que se continuó con la medición anual del Clima Laboral en HAUG, realizado por la organización internacional Great Place to Work, obteniendo un Índice de Satisfacción General de 59% a pesar del gran aumento de trabajadores que hubo este año. Entre las dimensiones mejor evaluadas resalta el orgullo que sienten los trabajadores producto del trabajo en equipo que desempeñan con un 72%, además un 71% considera a HAUG S.A. como un gran lugar para

trabajar, lo cual ratificaba que casi las 2/3 partes de los trabajadores se encuentran satisfechos con el ambiente de trabajo.

Asimismo, Haug S.A. continúa con la certificación de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) que acredita que Haug cumple con las buenas prácticas de Recursos Humanos exigidas por esta asociación. Estas prácticas son: Pagos puntuales (seguros y salarios), ambiente de trabajo seguro, capacitación y desarrollo, reconocimiento y evaluación de personal.

FUERZA LABORAL al 31 de enero 2012

TIPO TRABAJADOR	N° Personas
Funcionarios	13
Empleados	534
Obreros Régimen Civil	218
Obreros Régimen Común	1937
TOTAL	2702

Cuadro 4. Fuerza Laboral Enero 2012

Políticas de empleo que van más allá de lo que estipula la ley.

HAUG S.A. también realiza:

- Programa de capacitación (Permanente).
- Préstamos (previo sustento)
- Reuniones de familiarización, tales como paseos familiares, campeonatos deportivos, visitas a museos y parques, etc.
- Celebración del 01 de mayo
- Celebración de Aniversario de la Empresa
- Celebración de Navidad
- Celebración de Año Nuevo
- Celebración de Cumpleaños (empleados y obreros)
- Uniformes, para todo el personal que labora en Plantas y Obra.
- Además, venimos incorporando personal local (de la zona) cuando la empresa ejecuta proyectos en Provincias en más del 50% de la fuerza laboral.
- Amplias medidas de seguridad en todas las operaciones que desarrolla la empresa.
- Comunicación abierta y fluida, personal con gerentes y viceversa, es por eso que ha implementado una política de Puertas Abiertas, donde las oficinas de los gerentes deben estar siempre abiertas para facilitar la comunicación.
- Teléfonos celulares
- Apoyo Moral y adelantos económicos en caso de pérdida de familiares.
- Apoyo por parte de la empresa en cuando deban realizarse los trámites de jubilación, además es posible contratar los servicios de los ex trabajadores como asesores.
- Evaluaciones y consejería médica y psicológica anual.

Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

En HAUG SA, venimos trabajando de la mano con el Sindicato Único de Construcción Civil y la Federación Nacional de Trabajadores Electro Metal Mecánicos del Perú, coordinando con los comités de obra, dejando libremente que nuestro personal se afilie a él y participen de sus reuniones, promoviendo de esta manera las actividades sindicales dentro de nuestra empresa. Así también –siempre que sea solicitado por sus representantes formales- se pueden coordinar reuniones de la empresa con esta institución.

Principio 4: Apoyar la eliminación de toda forma de Trabajo Forzoso u obligatorio

Nosotros como empresa socialmente responsable y seguidora de una economía de libre mercado, con estándares y certificaciones internacionales, no sometemos a nuestro personal a ningún tipo de Trabajo Forzoso o por Coacción. Los trabajadores gozan de plena libertad de comunicación con personal de la Gerencia de Desarrollo Humano y RSE, (Capítulo XI, artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo HAUG) para realizar quejas o consultas referentes a sus condiciones laborales. HAUG SA es una empresa que realiza trabajos normales, el cual se encuentra sometido a normas legales laborales nacionales e internacionales, dentro de un horario de trabajo normal, no más de 48 horas de trabajo semanal. Además cabe señalar que respetamos los días de descanso obligatorio, valga decir dominicales, así como feriados, y vacaciones (un mes por cada año de trabajo).

Con la finalidad de mejorar, prevenir y corregir los procesos vinculados al cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional se programaron en el año 2011 auditorías internas a todos los proyectos. Lo cual dio como resultados que no haya observaciones o multas por incumplimiento de obligaciones laborales frente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a lo largo del año.

Principio 5: Apoyar la abolición efectiva del Trabajo Infantil.

HAUG SA, de acuerdo a lo mencionado anteriormente es una empresa socialmente responsable, que apoya la abolición efectiva del Trabajo Infantil, contando con todo su personal, mayor de 18 años, edad en la cual la legislación peruana considera adultos a los ciudadanos de nuestro país.

HAUG S.A. también resalta la importancia del derecho de los niños a la educación, por tal motivo, dentro de su programa de Responsabilidad Social Empresarial llamado Casa HAUG, se realizan una serie de actividades (talleres y proyectos) que apuntan a desarrollar las habilidades cognitivas y sociales de los niños de la zona, haciendo del estudio, las artes y las buenas costumbres un estilo de vida. Este año Casa Haug formó un elenco artístico de percusión y danza, continuó brindando Talleres de Tae Kwon Do, Nutrichef, Estimulación Temprana, entre otros.

Al igual que el año pasado, Casa HAUG tuvo la oportunidad de participar en la 8va. Expoferia de Proyectos de RSE Perú 2021 en junio

Principio 6: Apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Diversidad de Género.

- 1) Brindamos iguales oportunidades laborales a mujeres y hombres, sin tener algún prejuicio racial o de género. Haug es una de las primeras empresas en contratar mujeres para labores que antes eran tradicionalmente desempeñadas sólo por varones cómo lo es la soldadura, actualmente contamos con personal femenino soldador.
- 2) Asimismo, venimos incorporando a nuestra fuerza laboral un mínimo del 50% del personal local (de la zona) cuando operamos en provincias, ya que nos comprometemos con el desarrollo local brindándole trabajo a los pobladores de la zona.
- 3) Empleamos a trabajadores con mayoría de edad cumplida (18 años).
- 4) Retribuimos las horas extras.
- 5) No toleramos y denunciemos el Acoso Laboral (Mobbing), cualquier tipo de violencia psicológica u hostigamiento laboral.
- 6) Respetamos de acuerdo a ley el descanso pre y post natal, gestionamos el subsidio por maternidad y la tolerancia de ingreso a labores en lactancia.
- 7) Administramos los permisos debidamente justificados.
- 8) No permitimos que ningún trabajador labore sin los seguros que estipula la ley peruana.

Como política interna de la empresa, brindamos igualdad de condiciones para todos nuestros trabajadores. Es por eso que, actualmente en HAUG SA contamos con personal con discapacidad realizando funciones acorde a sus posibilidades físicas, contando ellos con las mismas condiciones al resto del personal. De esta manera venimos apoyando la abolición a la discriminación en el empleo y la ocupación.

Nuestras Convocatorias de personal y Perfil de Puestos, no contemplan ningún tipo de discriminación religiosa, racial u otro.

Principio 7: Apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales.

En favor del medioambiente, HAUG SA implementó hace cuatro años el Sistema de Recubrimientos Industriales (adaptando nuestras cámaras de Granallado y Pintura) Su diseño disminuye el impacto ambiental de las operaciones disminuyendo la contaminación del suelo y

aíre. Se siguió administrando el Programa De Manejo De Residuos Sólidos, con empresas certificadas y acreditadas; se prosigue con la utilización de Sistema de Manejo de Derrames.

Así también, la empresa HAUG, se compromete con la eficacia de su sistema de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, apostando por la certificación internacional en ISO 14001, OHSAS 18001, llevando a cabo –durante este año- todo un proceso de sensibilización y preparación de la organización y sus integrantes para seguir el cumplimiento de los estándares internacionales de estos.

Principio 08: Tomar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental

MEDIO AMBIENTE

Políticas y Operaciones relacionadas con el Medio Ambiente

Como parte del proceso de Certificación en ISO 14001 y OHSAS 18001, en el año 2009, HAUG actualizó la Política de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente, la cual se detalla a continuación:

- a) Lograr la satisfacción de sus clientes brindándole productos y servicios con calidad, considerando a la Seguridad, Salud Ocupacional y cuidado del Medio Ambiente como elementos prioritarios en la ejecución de los mismos.
- b) Busca el constante desarrollo profesional de sus trabajadores.
- c) Alcanzar la máxima rentabilidad de la empresa.
- d) Proteger al medio ambiente de cualquier efecto adverso resultante de sus operaciones, minimizando el impacto ambiental provocado por el consumo de recursos y generación de residuos.
- e) Velar por la seguridad y salud ocupacional de todos los empleados en el sitio de trabajo, así como de las partes interesadas (contratistas, proveedores y visitantes que se encuentre en nuestras instalaciones, mediante la prevención y control de los peligros significativos identificados en sus actividades de trabajo. (Trabajos en Altura, Espacios Confinados, Equipos Móviles, Izaje y Manipulación Mecánica. Sustancias Peligrosas. Exposición a Ruido).
- f) Cumplir con los requisitos legales aplicables y los requisitos internos que la empresa considere necesarios para asegurar la calidad de los servicios que brinda la seguridad, salud ocupacional y protección del medio ambiente en las actividades que realiza.
- g) Mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de la calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente en sus procesos y en los servicios que brinda.

Los Objetivos y Metas establecidos son alcanzados mediante la implementación de Programas y Planes orientados hacia la mejora continua.

Asimismo el Programa de Seguridad, Salud Ocupacional y cuidado del Medio Ambiente contempla los Procedimientos de Medio Ambiente que se detallan a continuación:

- Manejo del agua y alcantarillado.
- Fibras y trapos impregnados con petróleo y aceites.
- Grasa residual.
- Emanación de humos, polvos, vapores y gases tóxicos.
- Suelo contaminado con petróleo y sus derivados.
- Solventes.
- Envases de productos tóxicos o químicos vacíos.
- Limpieza y lavado de vehículos.
- Focos de luz y tubos fluorescentes y otros.
- Filtros de aceite usados.
- Baterías usadas.
- Piezas rotas, almacenadas, reparadas.
- Eliminación de neumáticos usados.
- Reporte de derrames.
- Suelo contaminado con químicos.
- Utilización de cilindros y rotulados.
- Area del relleno industrial.
- El suelo orgánico.
- Disposición de aceites usados.
- Apertura de accesos y caminos.
- Servicios higiénicos.
- Instalación de motores y tanques de combustible.
- Preservación de la fauna silvestre.
- Recuperación de recursos arqueológicos.
- Compra de productos químicos.
- Chatarra.
- Formación de Brigadas de Seguridad,
- Realización de Simulacros de Evacuación.
- Capacitación y entrenamiento de manera continua.

La empresa cuenta con el Manual de Seguridad Industrial y Control del Medio Ambiente en el cual se establecen items generales de cuidado y control del medio ambiente. Un ejemplar del

manual en mención es entregado a todos los trabajadores de nuestra empresa, contando con una hoja de compromiso firmada por cada uno de ellos.

En cada Proyecto que la empresa lleva a cabo se realiza un Plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en función a las diversas características de los trabajos y a la realidad ambiental del lugar donde se desarrollará.

La capacitación en medio ambiente se hace efectiva mediante la impartición de charlas a los trabajadores, sensibilizándolos y formando la conciencia ambiental.

El buen desempeño ambiental de la empresa ha permitido acceder a laborar en grandes empresas como OHL INDUSTRIAL, BARRICK EXPLORACIONES ARGENTINA S.A., SNC LAVALIN PERÚ S.A. FENIX POWER PERU S.A., OUTOTEC (PERÚ) S.A.C. Así también, cabe resaltar que estamos certificados como empresa que practica y promueve buenas prácticas de Gestión Humana por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE).

Principio 09: Apoyar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente

HAUG SA, en compromiso al medioambiente siguió desarrollando varios sistemas productivos de última generación, con el fin de no impactar negativamente en él. A continuación detallamos los siguientes:

- Se siguió usando la cámara de pintura, la cual disminuye la cantidad de residuos y su emisión al medio ambiente en nuestras ya dos plantas de producción.
- Se continuó con el uso una cámara de granallado con un moderno sistema de recirculación (ciclón), el cual permite re-usar la granalla y de esta manera no contaminar el medio ambiente.

Principio 10: Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Seguimos difundiendo y promoviendo el uso de nuestro Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, aplicable a Directivos, Funcionarios y Empleados en general, con el fin de motivar la aplicación de valores morales en la vida personal y en el trabajo. El mismo que refuerza la práctica de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT).